

Dénonciation de harcèlement au travail et diffamation : une irresponsabilité encadrée

La personne poursuivie du chef de diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale, en application de l'article 122-4 du code pénal, lorsqu'elle a dénoncé ces agissements, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail, auprès de son employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions dudit code. Toutefois, pour bénéficier de cette cause d'irresponsabilité pénale, la personne poursuivie de ce chef doit avoir réservé la relation de tels agissements à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail.

Se plaignant de faits d'agression sexuelle et de harcèlement moral et sexuel, une salariée avait adressé un courrier électronique au directeur général de l'association qui l'employait, à l'inspection du travail, mais également à son époux, au directeur spirituel de l'association et d'un établissement d'enseignement supérieur, à la personne à qui les faits étaient reprochés et à l'un de ses fils. La personne mise en cause avait poursuivi la salariée en diffamation et celle-ci avait été condamnée tant en première instance qu'en appel.

Dans son pourvoi, la salariée faisait valoir en substance que :

- la citation ne respectait pas les dispositions de l'article 53 de la loi du 29 juillet 1881 laissant incertain l'objet exact de la poursuite,
- la cour d'appel ne pouvait la déclarer coupable de diffamation dès lors que les salariés sont autorisés par la loi à dénoncer, auprès de leur employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, les agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou d'agression sexuelle dont ils sont ou ont été victimes ; que la relation de tels faits auprès des personnes précitées ne peut être poursuivie pour diffamation et que la cour d'appel ne pouvait exiger la preuve de la réalité des faits pour établir sa bonne foi.

La Cour de cassation rejette le pourvoi, estimant tout d'abord que la citation était conforme aux dispositions de l'article 53 de la loi sur la liberté de la presse, nonobstant une erreur matérielle dans son dispositif et, surtout, précisant le cadre dans lequel un salarié peut dénoncer des faits de harcèlement sans prendre le risque d'une condamnation pour diffamation.

Nous n'évoquerons que ce second point.¹L'article 29, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse définit la diffamation comme : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ».

Cette infraction n'est pas limitée aux propos tenus par voie de presse et peut donc s'appliquer dans un contexte de relations de travail, la diffamation pouvant être publique (il s'agit alors d'un délit prévu et réprimé par les art. 30, 31 et 32 de la loi du 29 juill. 1881) ou non publique (il s'agit alors d'une contravention prévue et réprimée par l'art. R. 621-1 c. pén.) en fonction des personnes

destinataires du message incriminé (existence ou non d'une communauté d'intérêt entre elles)^{1.1.1}
Imputer à quelqu'un des faits d'agression sexuelle ou de harcèlement, dès lors qu'il s'agit d'infractions pénales, porte atteinte à son honneur et à sa considération et constitue certainement une diffamation. La jurisprudence l'a d'ailleurs admis à différentes reprises², notamment dans un contexte de relations professionnelles.

Dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation estime ainsi, validant l'analyse de la cour d'appel, que : « Pour retenir Mme... dans les liens de la prévention l'arrêt énonce (...) que les propos poursuivis imputent à ce dernier des faits d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel et moral, selon le titre même du message, ces mots étant repris quasiment à l'identique dans le corps du message, faits attentatoires à l'honneur et à la considération dès lors qu'ils sont susceptibles de constituer des délits et suffisamment précis pour faire l'objet d'un débat sur leur vérité ».^{1.2}Au regard des règles du droit de la presse, une personne poursuivie pour diffamation peut cependant s'exonérer de sa responsabilité en évoquant deux faits justificatifs spéciaux :

- La vérité des faits argués de diffamation.
- ou, subsidiairement, la bonne foi.

La Cour de cassation a ainsi rappelé récemment en refusant de renvoyer au Conseil constitutionnel une QPC portant notamment sur les articles 23, 29, 31, 32, 35, 42, 43, 55 et 59 de la loi du 29 juillet 1881 : « Que la présomption d'imputabilité au titre de l'élément moral du délit de diffamation à l'auteur des propos incriminés, qui est inhérente aux dispositions en cause, est dépourvue de tout caractère irréfragable, le prévenu ayant la faculté de démontrer, soit la vérité du fait diffamatoire, selon les modalités prévues par les articles 35, 55 et 56 de la loi du 29 juillet 1881 précitée, soit l'existence de circonstances particulières de nature à le faire bénéficier de la bonne foi ; qu'elle ne fait pas obstacle à l'exercice des droits de la défense ».^{3.1.2.1}La preuve de la vérité des faits doit respecter une procédure spécifique et contraignante définie aux articles 35, 55 et 56 de la loi du 29 juillet 1881. La personne poursuivie pour diffamation a ainsi dix jours pour formuler une offre de preuve et la partie poursuivante cinq jours pour établir la preuve contraire.

La vérité des faits n'est cependant pas admise lorsque l'imputation concerne la vie privée de la personne visée, ce qui, même si cela peut paraître surprenant dans un tel contexte, pourrait faire l'objet de débats lorsque les propos poursuivis évoquent un harcèlement, notamment sexuel^{4.1.2.2}
La mauvaise foi est présumée en matière de diffamation.

Il appartient ainsi à la personne poursuivie d'établir sa bonne foi en démontrant, suivant les critères traditionnellement retenus par la jurisprudence française : l'intérêt légitime du sujet, l'existence d'une enquête sérieuse, la prudence dans l'expression et l'absence d'animosité personnelle.

Sous l'impulsion de la Cour européenne des droits de l'homme, ces critères sont aujourd'hui essentiellement : l'intérêt général du sujet et l'existence d'une base factuelle suffisante⁵. Ces critères sont appréciés plus souples si la personne poursuivie n'a pas pour profession d'informer et si elle est elle-même impliquée dans les faits qu'elle dénonce⁶. La personne qui témoigne n'est cependant pas dispensée de toute preuve⁷ et doit disposer d'une base factuelle suffisante⁸.

C'est ce raisonnement qui est tenu par la Cour de cassation en l'espèce, puisque, approuvant l'analyse de la cour d'appel qui avait estimé que « rien ne permet de prouver l'existence de l'agression sexuelle, que celle-ci date de l'année 2015 et pour laquelle elle n'a pas déposé plainte et ne peut produire ni certificat médical ni attestations de personnes qui auraient pu avoir connaissance, si ce n'est des faits, au moins du désarroi de la victime », elle retient que la salariée ne pouvait bénéficier de la bonne foi, les propos litigieux ne reposant pas sur une base factuelle suffisante.²L'intérêt principal de l'arrêt se trouve cependant en amont de l'analyse d'une éventuelle bonne foi, dans l'existence d'un fait justificatif général entraînant l'irresponsabilité pénale de l'auteur de l'infraction.^{2.1}La question était de savoir si, quand bien même le délit de diffamation était constitué en son principe, les propos étant diffamatoires, il ne pouvait pas être couvert par un fait justificatif, autre que ceux habituellement retenus en matière de diffamation et qui ont été écartés en l'espèce.

Les articles 122-1 et suivants du code pénal définissent en effet un certain nombre de causes d'irresponsabilité ou d'atténuation de la responsabilité pénale (trouble psychique, contrainte, ordre, autorisation de la loi...).

Le pourvoi invoquait dans cette affaire l'autorisation de la loi prévue par l'article 122-4 du code pénal qui dispose que : « N'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte prescrit ou autorisé par des dispositions législatives ou réglementaires ».

Ainsi, une personne qui agit sur prescription de la loi ne commet pas d'infraction et n'est pas pénalement responsable. C'est l'élément légal de l'infraction qui est neutralisé.

Ces faits justificatifs généraux sont assez rarement invoqués en matière de diffamation. On peut cependant citer quelques exemples de décisions retenant l'irresponsabilité pour autorisation de la loi :

- une décision relaxant le directeur de publication du *Journal officiel* poursuivi du chef de diffamation aux motifs qu'« il n'y a pas de diffamation lorsque la publication incriminée est ordonnée par la loi »⁹ ;
- un arrêt de la Cour de cassation censurant la décision d'une cour d'appel qui avait condamné pour diffamation l'auteur d'une lettre constituant une demande préalable au sens de l'article L. 2132-5 du code général des collectivités territoriales aux motifs « qu'il incombait au prévenu, qui alléguait la commission d'une infraction au préjudice de la commune, et invoquait les dispositions de l'article L. 2132-5 du code général des collectivités territoriales autorisant tout contribuable à exercer les actions que la commune a refusé ou négligé d'exercer, d'énoncer les motifs de sa démarche, de justifier du bien-fondé de l'action en justice qu'il requérait, et de mettre les organes de la commune à même de se prononcer, et que cette formalité préalable résultait d'une prescription de la loi ».
- une décision relaxant un maire poursuivi du chef de diffamation à raison des termes d'un arrêté rapportant un précédent arrêté octroyant un permis de construire, aux motifs que la loi du 11 juillet 1979 impose à l'administration de motiver en fait et en droit certaines décisions à caractère individuel, notamment celles rapportant une décision créatrice de droits.^{2.2}Dans notre affaire, le

pourvoi évoquait les articles L. 1153-1, L. 1153-2 et L. 1153-3 et L. 4131-1 du code du travail. Les articles L. 1153-1 et suivants du code du travail posent comme principe l'interdiction du harcèlement sexuel et l'interdiction de sanctionner ou licencier un salarié pour avoir subi, refusé de subir ou relaté des faits de harcèlement (l'art. L. 1152-2 du c. trav. pose les mêmes principes pour le harcèlement moral). L'article L. 4131-1 du code du travail définit quant à lui le droit d'alerte et de retrait du salarié en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Dans l'arrêt rendu le 26 novembre 2019, la Cour de cassation reconnaît expressément l'existence d'une irresponsabilité pénale de la personne poursuivie du chef de diffamation pour avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime en application et dans les conditions de ces textes.

Elle l'avait d'ailleurs déjà fait dans un arrêt du 28 septembre 2016 : « les salariés sont autorisés par la loi à dénoncer, auprès de leur employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, les agissements répétés de harcèlement moral dont ils estiment être victimes (...) Que, dès lors, la relation de tels agissements, auprès des personnes précitées, ne peut être poursuivie pour diffamation ».

Retenant cependant que : « toutefois, lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation calomnieuse peut, par suite, être retenue ».

Elle l'avait également admis, à l'opposé, pour un employeur poursuivi pour diffamation non publique pour les termes d'une lettre de licenciement imputant au salarié licencié des faits de harcèlement sexuel, retenant que « l'article L. 122-14-2 du code du travail fait obligation à l'employeur d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 dudit code ; que les juges ajoutent que les imputations incriminées "constituent les motifs du licenciement décidé par l'employeur sans que soient développés d'autres griefs ou des circonstances superflues" ; qu'ils en déduisent que le prévenu se prévaut à bon droit du fait justificatif prévu par l'article 122-4 du code pénal ».

2.3 Dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation pose cependant une limite à cette immunité puisqu'elle précise : « Toutefois, pour bénéficier de cette cause d'irresponsabilité pénale, la personne poursuivie de ce chef doit avoir réservé la relation de tels agissements à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail ».

Une telle limitation figurait d'ailleurs déjà dans l'arrêt du 28 septembre 2016, qui prévoyait que la relation de tels agissements « auprès des personnes précitées », c'est-à-dire de « leur employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail », « ne peut être poursuivie pour diffamation ».

2.4 Une certaine incertitude demeure quant à l'identification des organes chargés de l'application des textes susvisés faute de définition légale.

Il semble possible de considérer qu'il peut s'agir de la direction de l'entreprise, des membres du service des ressources humaines ou du service juridique s'ils disposent d'une délégation de pouvoirs suffisante ou sont assimilables à l'employeur du fait de leur niveau de responsabilités, des

institutions représentatives du personnel, de l'Inspection du travail et du référent harcèlement. Autrement dit, l'immunité envisagée ne peut jouer que dans un cadre restreint, ce qui excluait en l'espèce notamment la communication au fils de la personne visée et ce qui exclut plus généralement une diffusion auprès d'autres salariés de l'entreprise ou sur les réseaux sociaux par exemple.

Cette jurisprudence se distingue de celle rendue en matière de droit du travail, le salarié dénonçant des faits de harcèlement bénéficiant d'une immunité disciplinaire, que les faits allégués soient finalement caractérisés ou non dans la limite de la bonne foi, sans distinction de l'identité et des prérogatives des destinataires de la dénonciation.

Auteur(s) :

Caroline MAS - Avocat au Barreau de Paris, Cabinet Péchenard & Associés

Notes de bas de page :

10. Crim. 27 mai 2015, n° 14-83.061, Légipresse 2015. 390 et les obs.; AJDA 2015. 1073; D. 2015. 1583, note A. Serinet; AJCT 2015. 471, obs. Y. Mayaud.

11. Crim. 3 mai 2000, n° 99-84.796.

12. Civ. 1re, 28 sept. 2016, n° 15-21.823, Légipresse 2016. 577 et les obs.; ibid. 617, comm. F. Gras; D. 2016. 2447, note Y. Pagnerre; ibid. 2209, édito. N. Dissaux; ibid. 2017. 181, obs. E. Dreyer.

13. Crim. 12 oct. 2004, n° 03-86.262, D. 2004. 2971, et les obs.; ibid. 2005. 1521, obs. G. Roujou de Boubée, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et M. Segonds; AJ pénal 2004. 446, obs. J. Coste; Dr. soc. 2005. 341, obs. J. Mouly; RSC 2005. 65, obs. E. Fortis; V. égal. Civ. 1re, 7 nov. 2006, n° 05-19.011, D. 2006. 2873.

14. V. sur ce point, Y. Pagnerre, Harcèlement, alerte et diffamation; enfin l'harmonie;?, D. 2016. 2447.